

# Ausbildung lohnt sich: Die 20 lukrativsten Ausbildungsberufe

Jurek Tiedemann / Dirk Werner, 01.09.2024

**Das neue Ausbildungsjahr steht in den Startlöchern. In den vergangenen Jahren nahm die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss zu; viele steigen direkt als An- und Ungelernte in den Arbeitsmarkt ein. Eine Ausbildung anzustreben, ist jedoch auch aus finanziellen Aspekten lohnend, vor allem wenn die gesamte Lebensspanne betrachtet wird. Zudem verdienen Beschäftigte in ausgewählten Fachkraftberufen überdurchschnittlich gut.**

Die deutsche Wirtschaft ist von einem großen und anhaltenden Fachkräftemangel betroffen. Es gibt in vielen Berufen nicht genug passend qualifiziertes Personal. Zuletzt fehlten bundesweit zwischen Juli 2023 und Juni 2024 durchschnittlich 531.929 qualifizierte Arbeitskräfte. Der Großteil von 57,4 Prozent entfiel dabei auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Daher ist es wichtig, dass sich mehr junge Menschen für eine Ausbildung entscheiden. Dies hilft sowohl den Unternehmen bei ihrer Fachkräftesicherung als auch den jungen Menschen bei einer nachhaltigen Gestaltung ihrer beruflichen Karriere.

Die Entscheidung für oder gegen eine berufliche Ausbildung oder ein Studium wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Den Verdienst- und Karriereperspektiven kommt dabei zwar keine herausgehobene Bedeutung zu, allerdings hängt das Einkommen stark von der absolvierten Ausbildung und dem ausgeübten Beruf ab. Dabei geht eine abgeschlossene Berufsausbildung mit

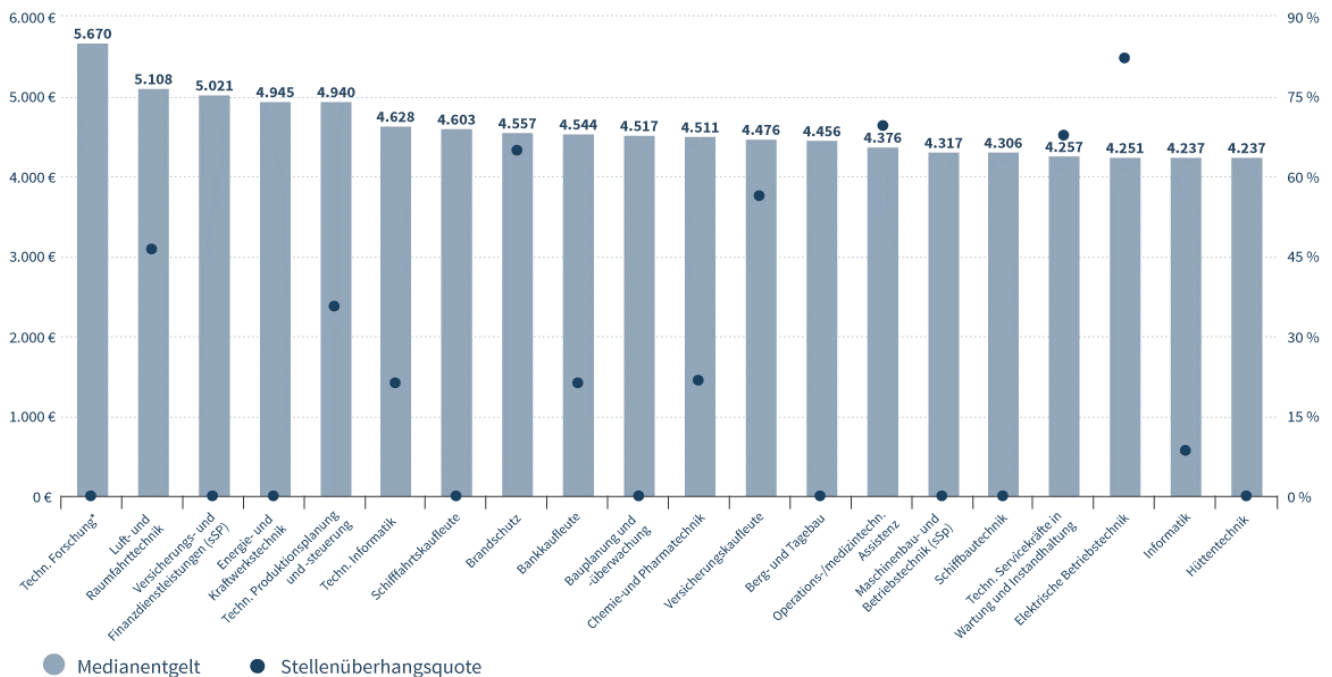
einem deutlich höheren Lebenseinkommen als bei Helfertätigkeiten einher und kann auch zu einem höheren Einkommen im Vergleich zu einem Studium führen ([Stüber, 2022](#)). Denn manche Beschäftigte mit Ausbildung verdienen mehr als Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Entscheidend ist vor allem der erlernte und ausgeübte Beruf.

Im Jahr 2023 betrug das Medianentgelt von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung in Vollzeit etwas mehr als 3.500 Euro ([BA, 2024](#)). In einigen Berufen liegt dieses Medianentgelt bereits für Beschäftigte unter 40 Jahren deutlich darüber. So erhielten Fachkräfte der Technischen Forschung und Entwicklung einen Bruttomedianlohn von 5.670 Euro (Abbildung 1). In keinem anderen Fachkraftberuf lag das Median-Vollzeit-Entgelt für Beschäftigte im Alter von 20 bis 39 Jahren höher. Diese Fachkräfte sind häufig in der Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen sowie der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen tätig. Auf Platz 2 im Verdienstranking lagen junge Fachkräfte der Luft- und Raumfahrttechnik mit einem monatlichen Bruttomedianlohn von 5.108 Euro, gefolgt von Fachkräften der Versicherungs- und Finanzdienstleistungen, die mit 5.021 Euro auf dem dritten Platz rangierten.

Mit elf von 20 Berufen zählen mehr als die Hälfte (55 Prozent) der Berufe mit dem höchsten Medianentgelt zu Berufen aus dem Metall- und Elektrobereich.

# Top-Entgelte für 20-39-jährige Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung

Bruttomonatsentgelte (Median) von Beschäftigten in Vollzeit; Ranking nach Berufsgattungen



Hinweis: sSP = sonstige Spezialisierung; \*Technische Forschung und Entwicklung (sSP)

Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Die meisten der besonders lukrativen Ausbildungsberufe sind technisch ausgerichtet oder im Bau angesiedelt. Es finden sich mit Versicherung und Finanzen lediglich drei kaufmännische Berufe unter den Top-20 im Hinblick auf die höchsten Medianentgelte.

Einige Berufe mit überdurchschnittlichen Median-Vollzeit Entgelten für jüngere Beschäftigte weisen deutliche Fachkräfteengpässe auf. Dies verdeutlicht, dass der Arbeitsmarkt kein perfekter Markt ist, der die Lohnfindung ausschließlich über Angebot und Nachfrage regelt – insbesondere nicht bei Berufen für Fachkräfte ([Burstedde/Schüler, 2020](#)). So fehlen knapp 14.000 qualifizierte Fachkräfte in der Elektrischen Betriebstechnik mit abgeschlossener Ausbildung zum Elektroniker oder Industrieelektriker. Diese Fachkräfte werden beispielsweise händierend in der Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen sowie der Energieversorgung gesucht. Dort arbeiten sie unter anderem mit elektrischen Anlagen und Systemen. Unternehmen stehen auch vor großen Herausforderungen, wenn sie offene Stellen für Fachkräfte der Operations-/Medizintechnischen Assistenz besetzen möchten. Gut sieben von zehn (Stellenüberhangsquote: 69,4 Prozent) aller bundesweiten offenen Stellen für diesen Beruf konnten

zuletzt rechnerisch nicht besetzt werden. Ähnlich angespannt ist die Stellenbesetzung bei Technischen Servicekräften in Wartung und Instandhaltung mit abgeschlossener Ausbildung zum Automatenfachmann. Bundesweit konnten zwischen Juli 2023 und Juni 2024 rechnerisch mehr als sechs von zehn (65,4 Prozent) offenen Stellen nicht besetzt werden.

Es sind aber auch neun der Top-20 Berufe mit einem überdurchschnittlichen Median-Vollzeit-Entgelt nicht von Fachkräfteengpässen betroffen. So könnten etwa in der Energie- und Kraftwerkstechnik, dem Beruf mit dem vierthöchsten Medianentgelt, rechnerisch alle offenen Stellen mit vorhandenen Arbeitslosen besetzt werden. Auch wenn sich hier die Frage stellt, ob die Arbeitslosen über die aktuell erforderlichen Kompetenzen verfügen und regional mobil für eine Arbeitsaufnahme sind. Die Höhe des Gehalts scheint dennoch nicht in direktem Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel zu stehen. Daher stellt ein alleiniger Lohnanstieg keine einfache Lösung gegen den Fachkräftemangel dar ([Burstedde/Werner, 2023](#)). Vielmehr wird die Attraktivität eines Berufs und des Arbeitgebers von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst ([Bach/Hammermann, 2024](#)).

## Maßnahmen gegen Fachkräftemangel

Zur Zukunftssicherung der deutschen Wirtschaft ist es wichtig, den Mangel an qualifizierten Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung entgegenzuwirken. Denn bedingt durch die demografische Entwicklung werden die Fachkräfteengpässe, insbesondere bei Fachkräften mit Ausbildung, in den nächsten Jahren deutlich ansteigen ([Arndt et al., 2024](#)).

Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe sollten daher noch intensiver auf sich aufmerksam machen und aktiv auf potenzielle Auszubildende oder Beschäftigte zugehen. Dabei kann auch mit den überdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten in den hier diskutierten und auch weiteren Berufen geworben werden. Viele Schülerinnen und Schüler kennen nur einen Bruchteil der Ausbildungsberufe, daher ist auch ihr Wissen über den finanziellen Aspekt einer Ausbildung und späteren Berufstätigkeit oft sehr begrenzt.

Generell sollte die berufliche Ausbildung intensiver gefördert werden, auch durch ein erhöhtes Engagement in der beruflichen Orientierung von jungen Menschen. Zuletzt blieben 13,4 Prozent aller offiziell bei den Arbeitsagenturen gemeldeten angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, was einen neuen Höchstwert darstellt ([BIBB, 2023](#)). Laut der aktuellen Erhebung des IAB-Betriebspanels 2023 blieben jüngst sogar 35 Prozent aller tatsächlich angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt ([Fitzenberger et. al, 2024](#)). Nie war der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze größer. Dadurch ist die bedarfsgerechte Nachwuchsqualifizierung für viele Unternehmen eine große Herausforderung. Durch die fehlenden Bewerber müssen inzwischen viele Unternehmen Kompromisse bei der Azubi-Rekrutierung eingehen ([Risius et al., 2024](#)). Daher sollte auch verstärkt auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte gesetzt werden. Denn durch sie kann der Effekt des demografischen Wandels zumindest teilweise kompensiert werden ([Burstedde/Tiedemann, 2024](#)). Zudem sollten Anreize gesetzt werden, um ältere Beschäftigte länger am Arbeitsmarkt zu halten.

## Literatur

Arndt, Franziska / Tiedemann, Jurek / Werner, Dirk, 2024, Ältere Beschäftigte am Arbeitsmarkt – wertvolle Erfahrung stärker als Potenzial nutzen, Studie im

Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Köln

BA, 2024, Blickpunkt Arbeitsmarkt: August 2024

Bach, Helena / Hammermann, Andrea, 2024, Was macht Arbeitgeber attraktiv?, IW-Kurzbericht, Nr. 55, Köln

BIBB, 2023, Lichtblick am Ausbildungsmarkt, Pressemitteilung 39/2023

Burstedde, Alexander / Tiedemann, Jurek, 2024, IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027. Aktualisierung mit Daten bis 2022 – Zuwanderung kann Alterung ausgleichen, IW-Report, Nr. 33, Köln

Burstedde, Alexander / Werner, Dirk, 2023, Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne, IW-Kurzbericht, Nr. 23, Köln

Burstedde, Alexander / Schüler, Ruth Maria, 2020, Reagieren Löhne in Deutschland auf den Fachkräftemangel?, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 4, S. 3-24

Burstedde, Alexander / Werner, Dirk, 2023, Fachkräftemangel – keine einfache Lösung durch höhere Löhne, IW-Kurzbericht, Nr. 23, Köln

Fitzenberger, Bernd / Leber, Ute / Schwengler, Barbara, 2024, Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen, IAB-Kurzbericht, Nr. 16, Nürnberg

Risius, Paula / Herzer, Philip / Arndt, Franziska, 2024, Unternehmen gehen Kompromisse bei der Azubi-Rekrutierung ein, IW-Kurzbericht, Nr. 58, Köln

Stüber, Heiko, 2022, Berufsspezifische Lebensentgelte. Ein Studium garantiert nicht immer das höchste Lebensentgelt, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 18, Nürnberg